

NOTA DI SINTESI

CONFRONTO DISCIPLINA APPRENDISTATO – CCNL INDUSTRIA TURISTICA 3 FEBBRAIO 2008 VS ACCORDO PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167 DEL 14 MAGGIO 2012

Il 14 maggio 2012 è stata raggiunta l'intesa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori (Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UilTucs-UIL) per l'armonizzazione della disciplina contrattuale dell'apprendistato con il TU di cui al d. lgs. 167/2011.

Prima di procedere ad una breve illustrazione dei contenuti dell'Accordo è opportuno sottolineare che il punto di partenza delle organizzazioni sindacali era quello di non modificare in alcun modo quanto precedentemente acquisito nel CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008, soprattutto con riferimento alle concessioni di maggior favore riconosciute al lavoratore. Tale posizione è stata tenuta anche nelle trattative che hanno preceduto la sottoscrizione del nostro Accordo e che hanno portato alla definizione di intese di recepimento esclusivo del dettato legislativo.

Nonostante le premesse, l'Accordo sottoscritto prevede, al contrario, significative modifiche rispetto al precedente dettato contrattuale del 2008.

L'intesa raggiunta prevede una revisione dell'intera struttura dell'istituto con una disciplina generale (articolo 1) applicabile a tutte le tipologie di apprendistato e una specifica relativa all'apprendistato professionalizzante.

La **Disciplina Generale** contiene al suo interno importanti novità che permettono ora una migliore e organica gestione del rapporto contrattuale riducendo al minimo le incertezze normative.

In applicazione della disciplina del TU Apprendistato, l'**articolo 1**, comma 1, dell'Accordo 14 maggio 2012 prevede:

«Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della durata del contratto di apprendistato, anche a tempo parziale purché la peculiare articolazione dell'orario non ostacoli la finalità formativa propria del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale e finale e della qualifica che potrà essere acquisita sulla base degli esiti della formazione.»

Il secondo comma prevede una durata del **periodo di prova analoga a quella dei lavoratori qualificati** inquadrati al medesimo livello dell'apprendista, secondo quanto previsto dall'articolo

67 del CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008. Si passa, pertanto, dai precedenti 25 giorni di effettiva presenza al lavoro (per tutti i livelli), ad una durata diversificata secondo l'inquadramento professionale attribuito.

Superato il periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo.

Come noto, l'articolo 2, comma 1, lett. m) del TU Apprendistato, prevede la possibilità di recedere dal rapporto di apprendistato solo al termine del periodo di formazione, con preavviso decorrente da tale momento. Al fine di dare applicazione a tale dettato normativo, l'Accordo prevede che di norma il periodo formativo termina 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato e che il periodo di preavviso sia di 30 giorni. In questo modo la risoluzione del rapporto di lavoro avviene all'interno del periodo di apprendistato, evitando così il prosieguo del rapporto oltre il termine contrattuale. Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio (comma 5).

L'Accordo prevede, al comma 6, il prolungamento del rapporto di apprendistato nei casi di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi. In tali ipotesi il rapporto di apprendistato sarà prolungato per una durata pari al periodo dell'evento, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi, e il datore di lavoro comunicherà all'apprendista lo spostamento del termine finale del contratto di apprendistato.

La principale novità inserita nella disciplina generale riguarda il **sottoinquadramento** dell'apprendista: a fronte del precedente dettato contrattuale – che prevedeva un sottoinquadramento diviso in due periodi (primo periodo sottoinquadramento a – 1 livello e secondo periodo inquadramento corrispondente a quello finale) – l'intesa raggiunta prevede la possibilità, **per tutta la durata dell'apprendistato**, di sottoinquadrare l'apprendista **fino a due livelli inferiori**. La retribuzione sarà quindi corrispondente a quella minima contrattualmente prevista per tale livello di inquadramento (comma 7).

Vengono confermate le precedenti disposizioni contrattuali su

- a) rapporto 1:1 tra lavoratori qualificati e apprendisti, secondo quanto previsto attualmente dall'articolo 2, comma 3 d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (comma 9)
- b) disciplina del tutor aziendale con la precisazione che "ciascun tutor può affiancare non più di cinque apprendisti contemporaneamente" (comma 10).
- c) obblighi del datore di lavoro (comma 11). Da segnalare per tale comma, l'inserimento della precisazione, alla lettera c), "secondo quanto previsto dalla legge"
- d) doveri dell'apprendista (comma 12).

Viene puntualizzato che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono cumulabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge per l'applicazione di particolari normative e istituti. Rispetto alla precedente disciplina contrattuale è stata eliminata la dizione "*fatta eccezione per l'esercizio dei diritti sindacali*" (comma 13).

L'**articolo 2** individua la disciplina contrattuale specifica per l'**Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**.

Viene confermata la premessa della precedente disposizione contrattuale (comma 1), ribaditi i requisiti anagrafici del lavoratore da assumere con contratto di apprendistato (comma 2) ed i livelli per i quali è consentita l'assunzione di apprendisti (comma 3).

La durata del contratto di apprendistato viene armonizzata alle disposizioni di cui all'art. 4, comma 2, d. lgs. 167/2011: vengono portate, pertanto, **a tre anni**, le durate maggiori previste, per i livelli B2 (54 mesi), C1 (54 mesi), C2 (48 mesi) e C3 (42 mesi) dal precedente testo contrattuale (comma 4).

Sono state inoltre individuate le figure professionali (Allegato 2 dell'Accordo), i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelle delle figure artigiane, per le quali la **durata massima** del contratto di apprendistato è stata estesa fino a **48 mesi** (comma 5).

È stata confermata la possibilità di cumulare, ai fini del computo della durata massima della durata di apprendistato, i periodi di servizio prestati presso più datori di lavoro, purchè adeguatamente documentati, non separati da interruzioni superiori ad un anno e riferiti alle stesse mansioni (comma 6).

È stata **ridotta la percentuale di conferma** per l'assunzione di nuovi apprendisti che dal precedente 85% scende all'attuale 80%. Nella base di computo non dovranno essere considerati gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o nel termine di prova, gli apprendisti stagionali. Resta comunque salva la possibilità di assumere un (1) apprendista (comma 8).

Viene infine confermata la possibilità di attivare contratti di apprendistato part-time con durata minima dell'orario di lavoro settimanale non inferiore a venti (20) ore (comma 9).

L'**articolo 3** disciplina la formazione formale da erogare all'apprendista. Rispetto alla precedente disposizione contrattuale, vengono confermate:

- a) definizione di formazione formale (comma 1)
- b) modalità di erogazione della formazione formale (comma 2)
- c) requisiti per "certificare" la capacità formativa interna (comma 3)

L'accordo, innovando rispetto alla precedente disposizione contrattuale, riconosce alla contrattazione di II° livello la possibilità di stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività (comma 4).

Tra gli elementi di innovazione introdotti su tale aspetto, la **riduzione del monte ore di formazione formale** che dalle precedenti 120 ore annue scende alle attuali 80 ore medie annue, da integrarsi con l'eventuale offerta pubblica, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 3, d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167¹. Viene confermata la facoltà dell'azienda di anticipare le ore formative previste per gli anni successivi (comma 5).

¹ Tale disposizione prevede che "3. La formazione professionalizzante o di mestiere svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o

La nuova formulazione, rispetto alla precedente, **non prevede** una quantità minima di ore di **formazione** da svolgersi obbligatoriamente **all'esterno dell'azienda**; ne consegue che le aziende con capacità formativa interna potranno erogare le 80 ore di formazione formale interamente all'interno delle proprie strutture.

Altro elemento di novità inserito nell'Accordo riguarda la **riproporzionabilità** delle 80 ore medie annue di formazione formale, in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro, per i rapporti di **apprendistato stagionale** e **per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero** (comma 6).

Il comma 7 prevede, inoltre, la possibilità di **un'ulteriore riduzione** delle ore di formazione qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale. In tale ipotesi si scenderebbe dalle precedenti 80 ore a:

- a) 60 ore per i livelli B2 e C1
- b) 50 ore per i livelli C2, C3 e D1.

L'accordo prevede inoltre, al comma 10, la possibilità di svolgere **attività formativa anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico** - in tal caso le ore di formazione sono retribuite con la retribuzione ordinaria - e la possibilità di **finanziare**, attraverso i **fondi paritetici interprofessionali**, i percorsi formativi aziendali degli apprendisti (comma 11).

L'**articolo 4** contiene le disposizioni sul Piano formativo individuale.

Viene confermata la **possibilità**, per i datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, di presentare domanda corredata del Piano Formativo Individuale alla specifica commissione per l'apprendistato istituita nell'ambito dell'EBIT nazionale ovvero dell'Ebit territoriale laddove costituito. Rispetto alla precedente disposizione, si **riduce a 15 giorni** il termine per il **rilascio del parere di conformità** da parte dell'ente.

Viene inoltre prevista, per le aziende **multilocalizzate**, la possibilità di presentare **domanda all'EBIT nazionale** e di presentare presso di esso i **piani formativi standard** per le specifiche figure professionali da assumere in apprendistato. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro 15 giorni dalla data di ricevimento dei piani. Decorso detto termine, in assenza di tale parere le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti, inviando all'EBIT copia dell'attestazione dell'attività formativa.

Da ultimo si segnala la predisposizione di un "fac-simile" per la **registrazione della formazione effettuata** da rilasciarsi a cura del datore di lavoro in assenza del libretto formativo del cittadino

Gli articoli 5 e 6 riguardano il *welfare* contrattuale

L'Accordo - all'articolo 7 **Apprendistato in cicli stagionali** - da attuazione alla disposizione di cui all'art. 4, comma 5, d. lgs. 167/2011 consentendo la stipulazione di contratti di **apprendistato a tempo determinato**.

esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le Parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista"

A tal proposito, il comma 1, consente di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi di calendario dalla data di prima assunzione.

All'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione viene riconosciuta la possibilità di esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità riconosciute ai lavoratori qualificati (comma 2).

Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra (comma 3).

In calce all'accordo è stata inserita la clausola di salvaguardia che prevede:

- a) l'applicazione ai contratti stipulati antecedentemente al 26 aprile 2012 della normativa originaria fino alla loro scadenza
- b) l'impegno delle Parti ad incontrarsi in caso di variazione della disciplina legale dell'apprendistato.

Riguardo a tale ultimo punto, l'inserimento della specifica è stato richiesto soprattutto con riferimento all'ipotesi di modifica del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati, inserita nell'attuale Riforma del mercato del lavoro (Disegno di legge Fornero) e nel caso di modifiche legislative più favorevoli delle norme attuali.

CCNL INDUSTRIA TURISTICA 3 FEBBRAIO 2008	ACCORDO 14 MAGGIO 2012
CAPO I - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PREMESSA Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato professionalizzante, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola e il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In questo quadro, le Parti assegnano all'EBIT un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze. A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato e convengono di istituire una Commissione Paritetica che provvederà a definire i contenuti delle attività formative per gruppi di figure professionali. In tale sede saranno individuate le modalità di svolgimento della formazione più idonee alle caratteristiche del settore. Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si fa riferimento alle vigenti norme di legge, salvo quanto previsto dal presente Capo, e da quanto definito tra le Parti in tema di profili formativi di cui all'Allegato 5. Articolo 39 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO In attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età da diciotto a ventinove anni e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con i giovani che abbiano compiuto diciassette anni di età e siano in possesso di una qualifica conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in	premesse che - il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato; - anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro; - il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D. Lgs. n. 167/2011; - l'Accordo interconfederale sottoscritto il 18 aprile 2012 tra Confindustria, CGIL, CISL, UIL consente l'immediata operatività del nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante convengono che • Le premesse formano parte integrante della presente intesa. • L'apprendistato, nelle sue articolazioni, è disciplinato dal d.lgs. 14 settembre 2011, n.167 e dalle norme contenute nel presente Accordo. Articolo 1 – Disciplina Generale 1. Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della durata del contratto di apprendistato, anche a

forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, anche a tempo parziale purché la peculiare articolazione dell'orario non ostacoli la finalità formativa propria del contratto, del piano formativo individuale, del livello di inquadramento di prova, iniziale, intermedio, finale e dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita sulla base degli esiti della formazione. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti possono presentare domanda corredata del Piano Formativo Individuale, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione per l'apprendistato istituita nell'ambito dell'EBIT Nazionale, ovvero dell'EBIT Territoriale laddove costituito, che esprimerà il proprio parere di conformità entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta. La durata del periodo di prova è fissata in 25 giorni di effettiva presenza al lavoro. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrate nelle aree B2, C1, C2, C3 e D1 (ex livelli 2°, 3°, 4°, 5°, 6s e 6°) della classificazione professionale definita nella parte generale del presente CCNL e nell'ambito delle discipline dei singoli settori in materia di classificazione professionale prevista dallo stesso CCNL. La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire: – 54 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in B2 (ex 2° livello); – 54 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C1 (ex 3° livello); – 48 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C2 (ex 4° livello); – 42 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C3 (ex 5° livello);	tempo parziale purché la peculiare articolazione dell'orario non ostacoli la finalità formativa propria del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale e finale e della qualifica che potrà essere acquisita sulla base degli esiti della formazione. 2. La durata del periodo di prova non potrà essere superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrate al medesimo livello dell'apprendista secondo quanto previsto dall'articolo 67 del CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008. 3. Superato il periodo di prova di cui al comma precedente, il rapporto potrà essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente riferita ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato. 4. Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 30 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione. Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato. 5. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio. 6. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il datore di lavoro prolungherà il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso il datore di lavoro comunicherà all'apprendista lo spostamento del termine finale del contratto di apprendistato. 7. Durante il rapporto, l'apprendista potrà essere inquadrate fino a due (2) livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a
--	---

- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1 (ex 6slivello);
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1 (ex 6 livello).

La contrattazione di secondo livello potrà stabilire durate diverse, nell'ambito della durata massima prevista per legge.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista, anche presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al comma nove, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività.

Il rapporto di apprendistato sarà ripartito in due periodi, secondo quanto previsto dal successivo comma 13. Nel primo periodo l'inquadramento sarà di un (1) livello inferiore a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattualmente prevista per il livello iniziale di inquadramento. Nel secondo periodo, convenzionalmente, l'inquadramento sarà uguale a quello finale di destinazione e la retribuzione sarà quella minima contrattualmente prevista per tale livello.

La durata dei singoli periodi è quella prevista nella tabella di seguito riportata:

Categoria di destinazione Finale	Ex Categoria di destinazione Finale	Durata complessiva Mesi	PRIMO PERIODO		SECONDO PERIODO		
			Inquadramento o	Mesi	Inquadramento o	Mesi	
B2	2°	54	C1	3°	B2	2°	24
C1	3°	54	C2	4°	C1	3°	24
C2	4°	48	C3	5°	C2	4°	22
C3	5°	42	D1	6s°	C3	5°	18
D1	6° 6°s	30	D2	7°	D1	6°	12

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge, fatta eccezione per l'esercizio dei diritti sindacali.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'articolo 2118 c.c., l'apprendista è mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le

mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattualmente prevista per tale livello di inquadramento.

8. La disciplina di cui al comma precedente continua ad applicarsi anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

9. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere è quello individuato all'articolo 2, comma 3 d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e successive modifiche ed integrazioni.

A tal proposito, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati e specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

10. Il tutor aziendale, individuato nel piano formativo individuale, per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.

Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale e segnala, ai fini dell'attestazione, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda o, nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, dal datore di lavoro stesso. Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari a 8 ore.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve possedere una categoria di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e svolgere o aver svolto attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista per un periodo non inferiore a 2 anni.

prove di idoneità ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio. Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno l'ottantacinque per cento (85%) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro (24) mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o nel termine di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un (1) apprendista. All'apprendista mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal CCNL. È ammessa l'attivazione di contratti di apprendistato part-time purché la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non ostacoli il raggiungimento delle finalità formative tipiche del rapporto di apprendistato. Anche in tali ipotesi, è prevista una formazione non inferiore a centoventi (120) ore medie annue. A tal fine si conviene che la durata minima dell'orario di lavoro settimanale dell'apprendistato part-time non potrà essere inferiore a venti (20) ore. Il datore di lavoro ha l'obbligo: a) di impartire o di fare impartire nella sua Impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le finalità previste dal piano formativo; b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo; c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio; d) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del Centro di formazione. L'apprendista deve: a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;	Ciascun tutor può affiancare non più di cinque (5) apprendisti contemporaneamente. 11. Il datore di lavoro ha l'obbligo: a) di impartire o di fare impartire nella sua Impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le finalità previste dal piano formativo; b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo; c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio, secondo quanto previsto dalla legge; d) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del Centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori. 12. L'apprendista deve: a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti; b) prestare la sua opera con la massima diligenza; c) seguire con assiduità e diligenza i percorsi formativi previsti dal piano formativo; d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge. L'apprendista è tenuto a seguire i percorsi di cui alla lettera c) del precedente comma, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro. 13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge per l'applicazione di particolari normative e istituti.
--	--

b) prestare la sua opera con la massima diligenza; c) seguire con assiduità e diligenza i percorsi formativi previsti dal piano formativo; d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge. L'apprendista è tenuto a seguire i percorsi di cui alla lettera c) del precedente comma, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro. NORMA TRANSITORIA Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente anteriormente all'entrata in vigore del D.Lgs n. 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza. Pertanto agli apprendisti assunti prima del 3 febbraio 2008, continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL Federturismo 2 febbraio 2004 e AICA 16 ottobre 2003. Articolo 40 - APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI In attesa che venga definito a livello normativo l'utilizzo dell'apprendistato in cicli stagionali, le Parti si impegnano ad individuare modalità di svolgimento di tale rapporto, al fine di renderlo immediatamente fruibile ed operativo all'atto dell'approvazione delle modifiche legislative. Articolo 41 - CLAUSOLA DI RINVIO Per quanto non disciplinato dal presente capo, con particolare riferimento al trattamento per malattia, infortunio e maternità, valgono per gli apprendisti le normative previste dal presente CCNL per i lavoratori a tempo indeterminato già qualificati, nonché da ciascun settore di applicazione dello stesso CCNL. A decorrere dal 1° gennaio 2008, tutti gli apprendisti saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa FONTUR. Articolo 42 - FORMAZIONE La seguente disciplina è volta a garantire un'uniforme applicazione sul	Articolo 2 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere 1. Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola e il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In questo quadro, le Parti assegnano all'EBIT un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze. Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere si fa riferimento alle vigenti norme di legge, salvo quanto previsto dal presente accordo. 2. In attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e successive modifiche e integrazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere può essere stipulato, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, con i giovani di età da diciotto a ventinove anni, e cioè fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età. Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere potrà altresì essere stipulato con i giovani che abbiano compiuto diciassette anni di età e siano in possesso di una qualifica conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005 n. 226. 3. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrati nelle aree B2, C1, C2, C3 e D1 (ex livelli 2°, 3°, 4°, 5°, 6s) della classificazione professionale definita nella parte generale del CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008 e nell'ambito delle discipline dei singoli settori in materia di classificazione professionale prevista dallo stesso CCNL. 4. La durata del contratto di apprendistato è determinata nei seguenti periodi massimi, in relazione alle qualifiche da conseguire:
--	--

territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità <i>on the job</i> e in affiancamento. La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. La formazione interna, anche con modalità <i>e-learning</i>, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione esterna o interna, qualora l'azienda disponga di capacità formative interna, come specificato al comma seguente. L'azienda dispone di capacità formative interna qualora possieda i seguenti requisiti: - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze; - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor; - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione. La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue, fatta salva una quantità minima annua non inferiore a 20 ore di formazione di base che sarà svolta all'esterno dell'azienda. E' facoltà dell'azienda anticipare le ore formative. Per le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, l'apprendimento sarà collocato all'inizio del rapporto di lavoro. Le ore dedicate alla formazione sono ricomprese nel normale orario di lavoro che, a fronte di particolari attività richiedenti orari di inizio della prestazione collocati a fine giornata solare, potrà essere anticipato dall'azienda per consentire l'effettuazione della formazione, con il consenso	- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in B2 (ex 2° livello); - 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C1 (ex 3° livello); - 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C2 (ex 4° livello); - 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C3 (ex 5° livello); - 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1 (ex 6° livello); 5. Per le figure professionali di cui all'Allegato 2 del presente Accordo, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelle delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 mesi. 6. I periodi di servizio, adeguatamente documentati, prestati in qualità di apprendista, anche presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al comma 4, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse mansioni. 7. Al termine del periodo di apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica conseguita. 8. Ai fini di cui all'articolo 1, comma 8, il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno l'80 per cento (80%) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro (24) mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o nel termine di prova, gli apprendisti stagionali. Resta comunque salva la possibilità di assumere un (1) apprendista. 9. È ammessa l'attivazione di contratti di apprendistato part-time purché la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non ostacoli il raggiungimento delle finalità formative tipiche del rapporto di apprendistato. Anche in tali ipotesi, si applica quanto previsto in tema di formazione dall'articolo 3 del presente Accordo. A tal fine si conviene che la durata minima dell'orario di lavoro settimanale dell'apprendistato part-time non potrà essere inferiore a
---	--

del lavoratore. Il tutor aziendale per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro. Il tutor collabora con la struttura incaricata di erogare la formazione teorica di carattere trasversale, allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento. Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale ed attesta, anche ai fini dell'articolo 53, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa. Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda o, nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, dal datore di lavoro stesso. Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari ad 8 ore. Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve: – possedere una categoria di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato; – svolgere o aver svolto attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista per un periodo non inferiore a 2 anni; – seguire le iniziative formative a lui destinate previste dall'azienda. Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti. Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute. Tale Piano dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale, nonché contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro. Il Piano Formativo Individuale allegato al contratto di apprendistato forma parte integrante e sostanziale del contratto stesso. La formazione effettuata e le competenze acquisite nel corso del periodo di apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.	venti (20) ore. Articolo 3 – FORMAZIONE 1. Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento. 2. La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi anche esterni all'azienda. La formazione interna, anche con modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione esterna o interna, qualora l'azienda disponga di capacità formative interne, come specificato al comma seguente. 3. L'azienda dispone di capacità formative interne qualora possieda i seguenti requisiti: - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze; - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor; - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. 4. La contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. 5. La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 80 ore medie annue che saranno svolte all'interno o all'esterno dell'azienda. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 3, d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167. E' facoltà dell'azienda anticipare le ore formative previste per gli anni successivi.
---	---

I profili formativi, individuati nell'ambito di ciascun settore di applicazione del presente CCNL, definiscono le competenze necessarie alla qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Tali competenze devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività di formazione formale articolata nel Piano Formativo Individuale. La Commissione per l'apprendistato di cui all'articolo 39 ha il compito di monitorare le attività formative, anche al fine di individuare le modalità di svolgimento dei percorsi formativi più idonee alle caratteristiche del settore. CAPO II - APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE E APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE Articolo 43 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO In attesa che venga compiutamente regolamentato l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui all'articolo 47 del d.lgs. n.276/2003, per i contratti stipulati con giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni la disciplina applicabile è quella di cui alla L. n.25/1955, come modificata ed integrata dalla L. n.56/1987 e dalla L. n.196/1997, e farà riferimento alle norme sull'apprendistato contenute nei CCNL Federaturismo 7 febbraio 1996 e AICA 17 dicembre 1994 e loro successivi rinnovi, salvo il caso di diciassettenni in possesso di qualifica professionale conseguita con altro contratto di apprendistato i quali potranno svolgere l'apprendistato professionalizzante. Per gli apprendisti minorenni trovano applicazione, con riferimento al trattamento economico ed alle condizioni di miglior favore, le previsioni stabilite dal presente CCNL per l'apprendistato professionalizzante. In attesa che venga disciplinato l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, possono essere applicate – in quanto compatibili – le previsioni dell'apprendistato professionalizzante. In relazione alle qualifiche per le quali è previsto un inquadramento finale A1, A2 e B1 (nell'ex Area Quadri e nell'ex 1° livello), tali forme di apprendistato potranno essere attivate solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione che abbiano durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi.	6. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui al precedente comma si determina riproporzionando il monte ore annuo in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro. 7. Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui al comma 5 è pari a 60 ore per i livelli B2 e C1 e 50 ore per i livelli C2, C3 e D1. 8. Per le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, l'apprendimento sarà collocato all'inizio del rapporto di lavoro. 9. L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite con la retribuzione ordinaria. 10. Di norma, il periodo di formazione formale terminerà almeno 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato. 11. I percorsi formativi aziendali degli apprendisti possono essere finanziati anche per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dell'articolo 12 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni. Articolo 4 – PIANO FORMATIVO 1. Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute. Tale Piano dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e
--	---

	l'articolazione della formazione formale, nonché contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro. Il Piano Formativo Individuale allegato al contratto di apprendistato forma parte integrante e sostanziale del contratto stesso. 2. I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti possono presentare domanda corredata del Piano Formativo Individuale - definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi enti - alla specifica commissione per l'apprendistato istituita nell'ambito dell'EBIT nazionale ovvero dell'Ebit territoriale laddove costituito che esprimerà il proprio parere di conformità entro 15 giorni dalla data di ricevimento della richiesta. 3. Per le aziende multi localizzate la verifica di cui al comma precedente può essere effettuata dall'EBIT nazionale. Le aziende multi localizzate potranno depositare presso l'EBIT i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere in apprendistato, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo stabilito dal presente accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro 15 giorni dalla data di ricevimento dei piani. Decorso detto termine, in assenza di tale parere le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti, inviando all'EBIT copia dell'attestazione dell'attività formativa allegata al presente Accordo. 4. La formazione effettuata e le competenze acquisite nel corso del periodo di apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia. In assenza del libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione effettuata potrà avvenire a cura del datore di lavoro tramite apposita attestazione dell'attività formativa allegata al presente Accordo. 5. I profili formativi, allegati al presente Accordo, individuati nell'ambito di
--	--

	ciascun settore di applicazione del presente CCNL, definiscono le competenze necessarie alla qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Tali competenze devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività di formazione formale articolata nel Piano Formativo Individuale. A tal proposito, la Commissione Paritetica per l'Apprendistato, istituita in seno all'EBIT nazionale, ha il compito di monitorare le attività formative anche al fine di individuare le modalità di svolgimento dei percorsi formativi più idonee alle caratteristiche del settore. Articolo 5 – ASSISTENZA SANITARIA 1. Tutti gli apprendisti saranno iscritti, dalla data di assunzione, al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa FONTUR. Articolo 6 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE 1. Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria secondo quanto previsto dal CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008. Articolo 7 – APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI 1. In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e fermo restando la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 2, comma 4 del presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi di calendario dalla data di prima assunzione. 2. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.
--	--

	3. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra. Articolo 8 – TRATTAMENTI NORMATIVI 1. Per quanto non disciplinato dal presente accordo valgono per gli apprendisti i medesimi trattamenti normativi previsti dal CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008 per i lavoratori a tempo indeterminato già qualificati, nonché da ciascun settore di applicazione dello stesso CCNL. Articolo 9 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA 1. Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente anteriormente e al 26 aprile 2012 - data di scadenza del periodo transitorio di cui all'articolo 7, comma 7, del d. lgs. 14 settembre 2012, n. 167 - continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza. 2. In caso di variazioni della disciplina legale dell'apprendistato, le Parti si incontreranno per valutare la necessità di modificare conseguentemente la disciplina del presente Accordo.
--	--